

CHARTRE D'ADHESION CONSULTANTS **Conseil RH TPE/PME Pays de la Loire** **(Annexe C)**

Les éléments contenus dans ce document visent à décrire les principes qui engagent le consultant dans cette charte Conseil RH TPE/PME suivant les instructions n° DGEFP/MADEC/2020/90 du 4 juin 2020 et n° DGEFP/MADEC/2021/70 du 23 mars 2021 relatives à la prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME).

7 principes d'action structurent l'adhésion à cette charte.

1 - Une adhésion volontaire à respecter l'ensemble des principes d'action décrit dans cette charte.

Le consultant prend l'engagement, vis à vis des structures accompagnées sur une thématique de ressources humaines, de mener une démarche décrite aux points 4, 5, 6, inspirée des principes d'action qui renvoient notamment aux fondamentaux d'une démarche Qualité de Vie au Travail (QVT).

2 - Une adhésion individuelle et non collective.

La personne s'engage en son nom. Il n'y a pas de possibilités pour une personne morale d'engager l'ensemble de ses collaborateurs/collaboratrices.

3 - Une expérience probante d'accompagnement des entreprises sur les champs des ressources humaines « dans une approche globale, intégrée et concertée des enjeux de développement économique, d'emploi, d'organisation et des conditions de travail ». Cette expérience est traduite par le niveau de formation, les compétences, les expériences professionnelles, les champs et secteurs d'intervention du consultant. Ces éléments seront indiqués dans la fiche descriptive jointe à la demande de référencement et accessible aux entreprises (annexe A).

4 - Des points de repères

4-1 L'intervention consiste en « un ensemble d'actions qui contribuent à améliorer la qualité des emplois, et la politique Ressources Humaines ». L'engagement du consultant s'appuie plus précisément sur les besoins exprimés par l'entreprise demandeuse, autour des dimensions suivantes :

- ♦ l'intégration des RH dans la stratégie globale de l'entreprise
- ♦ la professionnalisation de la fonction RH

4-2 Chaque contexte d'entreprise étant différent au regard de ses projets, il s'agira pour le consultant d'aider l'entreprise à définir ses priorités d'action à partir des différentes thématiques identifiées.

Dans le cadre de son intervention, le consultant s'attachera à avoir une approche globale de la situation, qui pourra s'exercer notamment sur les thèmes de référence en lien avec le travail et les conditions de sa réalisation, à savoir :

- ♦ Management participatif, engagement
- ♦ Relations au travail, climat social
- ♦ Contenu du travail
- ♦ Santé au travail
- ♦ Compétences, parcours professionnels
- ♦ Egalité professionnelle pour tous



Source : Aract PACA, réseau Aract - Aract

4-3 L'Aract Pays de la Loire informera le consultant sur :

- ♦ les outils du réseau Anact-Aract disponibles,
- ♦ la possibilité de participer à des formations organisées par le réseau Anact-Aract,
- ♦ l'appui ponctuel selon les besoins exprimés par le consultant dans le suivi et la mise en œuvre des actions.

4-4 S'agissant d'une démarche visant à améliorer à la fois la performance et les conditions de travail des salariés, le consultant s'engage à favoriser des solutions conciliant l'engagement des salariés et l'efficacité de l'organisation.

5 - La démarche méthodologique

Le consultant s'engage à mettre en œuvre dans le cadre de ses missions de conseil RH, la démarche méthodologique définie en 4 étapes :

5.1. Concevoir et piloter : Existence d'un engagement partagé, formalisé sur :

- les objectifs,
- les phases du projet
- et la communication de son avancement.

5.2. Diagnostiquer : Réalisation d'un diagnostic partagé, associant les parties prenantes de la structure, permettant de prioriser des objectifs matérialisés dans un livrable.

5.3. Expérimenter : Mise en œuvre d'actions concrètes et opérationnelles, adaptées aux besoins de l'entreprise et appui aux difficultés éventuelles rencontrées.

5.4. Pérenniser : Formalisation d'un plan d'actions concerté et réalisation d'un bilan annuel des actions engagées ou réalisées, permettant de mutualiser les méthodes et d'évaluer les effets des actions retenues au niveau économique et social.

6 - Les principes déontologiques définissant la posture professionnelle du consultant (*instruction n° DGEFP/MADEC/2020/90 du 4 juin 2020*):

- Approche paritaire, associant les directions et les représentants du personnel
- Démarche participative recueillant l'ensemble des points de vue et attentes des acteurs de l'entreprise
- Appui à l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise, [...] respect de l'autonomie des acteurs du dialogue social
- Approche neutre et impartiale des actions proposées d'amélioration

7 - Engagement à faire réseau

Le consultant s'engage à participer au dispositif d'animation régionale des consultants identifiés dans le cadre du dispositif Conseil RH TPE/PME, et à réorienter l'entreprise vers d'autres accompagnements si besoin.

Il complète le formulaire de retour d'expérience suite à une intervention en entreprise, recueillant l'évaluation paritaire des acteurs de l'entreprise (annexe D).

Il s'engage par ailleurs, à témoigner ou faire témoigner les entreprises impliquées dans le cadre des missions de conseil réalisées sur la base du volontariat et dans une approche paritaire.

Fait à, le

Raison sociale du prestataire :

Nom du signataire :